

« LA REFORME DES RETRAITES : MODE D'EMPLOI »

Tel est le titre de la campagne de communication du gouvernement sur la réforme des retraites. Il s'agit plus d'un instrument de propagande que d'un outil d'information.

Avant l'été, le gouvernement avait déjà tenté de vendre sa réforme à grand coups de publicité mensongère. Aujourd'hui, le « service après-vente » a commencé, par écrit et sur les ondes. Constatant qu'il a perdu la bataille de l'opinion, le gouvernement tente de redorer son blason. Malheureusement, quand le produit est mauvais, l'emballage et la publicité ne le rendent pas meilleur. Parfois même, le salarié et le citoyen peuvent en être offusqués. La CFDT décrypte la communication gouvernementale, dénonce les mensonges qu'elle colporte et déconstruit ses arguments tendancieux.

« Rétablir l'équilibre des régimes de retraite en 2018 et sauver notre système par répartition. »

Mensonges et omissions : L'équilibre des régimes n'est assuré ni d'ici 2018 ni ensuite.

L'augmentation des dépenses d'assurance chômage et maladie n'est pas prise en compte. Or celles-ci sont appelées à croître fortement pour prendre en charge au-delà de 60 ans les salariés qui ne sont plus dans l'emploi. Rien que pour l'assurance chômage, on prévoit 1,7 milliard d'euros de dépenses d'indemnisation supplémentaires d'ici 2018.

De plus, la réforme **creuse le déficit futur pour réduire partiellement le déficit actuel.** La dilapidation du Fonds de réserve des retraites consiste à éponger une partie du déficit actuel avec des ressources prévues pour faire face au pic démographique du papy-boom au cours de la prochaine décennie. Les plus jeunes générations sont les plus pénalisées par cette opération.

Quant aux **transferts de cotisations de l'Unedic vers les régimes de retraite**, plus de 3,3 milliards d'euros en sont attendus en 2020, sans explication crédible sur les conditions qui permettent d'envisager un basculement d'une telle ampleur.

La répartition de l'effort est très inégalitaire au détriment des salariés. Le recul des bornes d'âge de départ en retraite ainsi que les mesures restrictives sur les droits des fonctionnaires représentent 85 % de l'effort à fournir. Seul 15 % des ressources sont issus de mesures fiscales sur les hauts revenus et les revenus du capital.

« Maintenir le niveau des pensions pour les retraités actuels et futurs. »

Baisse des pensions pour les uns, injustice pour les autres

Pour les salariés en emploi, le recul de l'âge minimal de départ de 60 à 62 ans signifie que **l'effort à fournir pour obtenir un niveau de pension identique augmente considérablement et de manière très inégalitaire, au détriment des seuls salariés qui ont commencé à travailler jeunes**. Celui qui a commencé à travailler à 18 ans devra désormais cotiser deux ans de plus pour obtenir une retraite (44 ans contre 42 ans avant réforme). Celui qui a commencé à travailler à 21 ans ou ultérieurement voit sa situation inchangée : il doit toujours cotiser 41 ans pour partir à la retraite.

Pour les salariés qui sont au chômage, malades ou invalides, le recul de l'âge minimal de départ de 60 à 62 ans est doublement pénalisant :
- d'une part ils sont obligés de percevoir plus longtemps **un revenu de remplacement d'un montant souvent plus faible** que le montant de leurs droits à la retraite,
- d'autre part, **le montant de leur pension sera réduit** car **les situations de chômage ou de maladie sont mal prises en compte** (aucune cotisation versée, durée limitée pour le chômage non indemnisé, pas de validation pour les minima sociaux).

Par ailleurs, le recul de l'âge du départ sans pénalité de 65 à 67 ans, qui concerne aujourd'hui près de 20% des salariés aux carrières les plus précaires et les plus morcelées, **réduira le montant de la pension de tous ceux qui ne pourront pas rester dans l'emploi jusqu'à 67 ans**. Ils seront pénalisés compte-tenu de la prise en compte lacunaire des périodes non travaillées et de **toutes les situations où ces salariés seront obligés de liquider leur pension avec une décote avant 67 ans.**

« L'âge de départ à la retraite passera à 62 ans en 2018 »

Le non-dit : une réforme à marche forcée

Le rythme d'augmentation de l'âge légal est particulièrement rapide et brutal à raison de 4 mois par année civile pour les générations 1951 à 1956. L'âge de départ à la retraite passera donc à 62 ans pour les générations 1956 et suivantes, dès 2016, et non pas 2018. En Allemagne, le recul à 67 ans de l'âge de départ sans pénalité, qui fait l'objet d'une forte contestation de la part des organisations syndicales, est prévu progressivement entre 2012 et 2029.

« Les salariés qui justifient d'une incapacité physique égale ou supérieure à 10 % liée à un travail pénible pourront avoir deux avantages au titre de la retraite :
- ***1er avantage - L'âge de départ à la retraite ne sera pas augmenté. Il restera fixé à 60 ans.***
- ***2e avantage - La retraite sera à taux plein quel que soit le nombre de trimestres validés. Il n'y aura pas de décote. »***

Confusion : la loi confond la pénibilité et l'incapacité physique sans répondre aux demandes des salariés exposés

Seuls les salariés atteints d'une affection sont concernés par le départ à 60 ans, à condition d'être en mesure de prouver que l'incapacité, dont le taux est compris entre 10 % et 20 %, est liée à l'exposition passée à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

En revanche de nombreux salariés qui ont été exercé des travaux pénibles n'auront aucune reconnaissance de leur exposition à des facteurs de risque et **aucune réduction de leur durée de carrière** alors même que leur espérance de vie à la retraite est réduite. Bien que ces expositions se matérialisent souvent par une dégradation de la santé après le départ en retraite, les effets différés liés à pénibilité sont ignorés.

Par ailleurs, **le dispositif de prise en compte de l'incapacité prévu par le texte est très contestable**: les maladies professionnelles font l'objet de sous-déclarations et de nombreux salariés concernés bénéficient déjà d'un dispositif de départ à 60 ans au titre de l'invalidité ou de l'inaptitude médicale.

« Le dispositif « Carrières longues » est prolongé et élargi. Il concerne les personnes qui ont commencé tôt et qui ont travaillé 2 ans de plus que la durée de cotisation exigée. »

Tour de passe-passe : les conditions de départ en retraite sont durcies pour tous les salariés y compris ceux ayant commencé à travailler jeunes.

L'âge minimal de départ anticipé est reculé de 56 à 58 ans. Pour partir en retraite à 58, 59 ou 60 ans, les salariés qui ont commencé à travailler à 14, 15 ou 16 ans devront réunir au moins 44 années de durée d'assurance, contre 43 ans aujourd'hui. Pour partir en retraite à 60 ans, les salariés qui ont commencé à travailler à 17 ans devront compter 43 années de durée d'assurance, contre 41 ans exigés aujourd'hui. Ces dispositions ne sont pas dans la loi et relèvent de décrets.

« La loi améliore les règles de calcul des retraites des mères. Les indemnités journalières perçues lors du congé maternité seront désormais prises en compte dans le calcul de la retraite, ce qui améliorera le niveau de la pension. »

Insuffisant et inefficace à court terme.

Les trimestres de congé maternité étaient jusqu'alors validés en durée d'assurance, sans prise en compte des indemnités journalières perçues. Cette nouvelle disposition permet une meilleure reconnaissance de la maternité, mais **son effet positif dans le calcul des pensions est appelé à rester marginal.** Elle n'aura aucun caractère rétroactif. Elle n'est pas de nature à résorber les fortes inégalités de niveau de pension entre les hommes et les femmes.

« La loi tient compte de la spécificité des mères de 3 enfants âgées de 55 ans ou plus. Celles qui n'ont pas tous leurs trimestres parce qu'elles ont interrompu leur carrière pour élever leurs enfants garderont la retraite à taux plein à 65 ans. (…) Les parents d'enfants handicapés continueront d'avoir une retraite à taux plein à 65 ans même s'ils n'ont pas tous leurs trimestres. »

Les petites avancées prévues par le texte : beaucoup d'appelé(e)s et peu d'élu(e)s.

Les exceptions au recul de l'âge du départ en retraite sans pénalité concernent un nombre limité d'assurés, de l'ordre de 10 000 par an pour les parents d'enfants handicapés et de 25 000 personnes par an entre 2016 et 2021 pour les parents de trois enfants. Le fait d'être parent de trois enfants et d'avoir interrompu son activité est **un critère discutable**, **qui ne prend pas en compte le niveau des droits à la retraite**. Les salariés aux revenus modestes qui ont moins de trois enfants sont oubliés et voient leur âge de départ à la retraite sans pénalité reculer à 67 ans.

« La loi renforce la lutte contre les inégalités de salaires car elles conduisent à des pensions plus basses pour les femmes. Les entreprises seront obligées, sous peine de sanctions financières, de prendre des mesures pour réduire les écarts de salaires entre hommes et femmes durant leur carrière. »

Incomplet : Les inégalités de pension au détriment des femmes ne sont pas liées aux seuls écarts de salaires.

Les femmes restent surreprésentées parmi les salariés précaires ou à temps partiel contraint. Le taux d'emploi des femmes est inférieur de 9 points à celui des hommes. Parmi les femmes qui partent à la retraite aujourd'hui, seules 44 % ont une carrière complète contre 86 % des hommes. La réduction des écarts de durée d'assurance entre les hommes et les femmes s'explique aussi par la précarisation des parcours professionnels masculins, qui ont plus de difficultés qu'auparavant à réunir une carrière complète.

Les dispositions prises par le texte sur les écarts de salaire ne donnent aucune visibilité ni sur la place réelle du dialogue social ni sur leur articulation avec la négociation des mesures de résorption des écarts salariaux.

Enfin, l'affectation des pénalités au Fonds de solidarité vieillesse n'est pas cohérente : ces ressources devraient être destinées à une politique active en direction de l'égalité professionnelle, tant en matière d'égalité salariale que sur les formes d'emploi.

« Les personnes qui ont une petite retraite peuvent obtenir le minimum vieillesse. L'âge pour l'obtenir ne bougera pas : il restera fixé à 65 ans. Entre 2007 et 2012, le gouvernement aura revalorisé son montant de 25 %, soit 150 euros de plus par mois. Enfin l'accès des agriculteurs à ce minimum vieillesse sera facilité. »

Un pis-aller insuffisant

Le maintien du minimum vieillesse à 65 ans est un pis-aller qui n'endiguera pas la précarisation croissante de nombreux salariés seniors, pour lesquels l'annulation de la décote à 67 ans sera très pénalisante.

La revalorisation du minimum vieillesse ne règle pas la question de la pauvreté chez les personnes âgées. Près d'un million de retraités pauvres ont des droits à la retraite légèrement supérieurs au niveau du minimum vieillesse (708 €). La CFDT revendique une pension globale de 100% du Smic net pour une carrière complète au Smic, qui passe par une amélioration des droits personnels à la retraite acquis par les titulaires de bas salaires, ainsi que des mécanismes de solidarité, notamment le minimum contributif.

« Les personnes veuves obtiennent une partie de la pension de retraite de leur conjoint (pension de réversion). Le montant de cette pension a été revalorisé de 11 % pour les personnes les plus modestes, soit 500 000 personnes. »

Mensonger : recyclage d'une disposition déjà existante

La loi ne traite pas des pensions de réversion, et les dispositions évoquées sont antérieures au texte. **La majoration de 11,1 % des pensions de réversion au 1er janvier 2010 concerne seulement les veufs et veuves de plus de 65 ans dont les ressources sont inférieures à 807 euros par mois.** Pour tous les autres assurés, les critères donnant droit à une réversion ont été durcis en 2009 par l'introduction d'une condition d'âge à 55 ans, qui s'est ajoutée à la condition de ressources déjà en vigueur.

« Le taux de cotisation acquitté par les fonctionnaires sera aligné progressivement sur celui du secteur privé : il sera porté de 7,85 % à 10,55 % en 10 ans. »

Malheureusement exact

Il s'agit d'une **réduction du pouvoir d'achat** des fonctionnaires en période de gel indiciaire.

« Le dispositif de départ anticipé pour les fonctionnaires parents de 3 enfants ayant 15 ans de service sera progressivement fermé. »

Anxiogène et opaque

La modification du mode de calcul des pensions pour les départs anticipés des parents de trois enfants génère **de fortes inquiétudes au sein des fonctions publiques**. Les employeurs publics se doivent désormais **d'informer les agents** sur les conditions exactes dans lesquelles ils peuvent exercer leur droit à la retraite anticipée.

« Le minimum garanti sera désormais soumis à la même condition d'activité que dans le secteur privé. »

Encore un mauvais coup pour les femmes et les précaires

Le minimum garanti n'est pas soumis à une condition d'activité mais à un taux maximal de liquidation de la pension, obtenu soit par la durée de services soit par l'âge d'annulation de la décote. Cette restriction pénalisera les assurés aux carrières les plus heurtées et aux rémunérations les plus modestes, en particulier les femmes.